

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KOTA MALANG

Hosnia Wati, Dwiyani Sudaryanti, Abdullah Syakur Novianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang
Email: hosniawati3@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of educational background, work experience and leadership style on the work ethic of employees at Bank Syariah Indonesia, Malang City. Data was collected through a questionnaire distributed to employees of Bank Syariah Indonesia in Malang City. The data analysis technique used includes multiple regression analysis to determine the influence of each independent variable on the dependent variable. The research results show that educational background has a positive and significant influence on employee work ethic. Work experience also has a positive effect on work ethic, although with varying levels of significance. Meanwhile, the leadership style applied in the organization has been proven to significantly influence employee work ethic. These findings provide important insights for the management of Bank Syariah Indonesia to consider these factors in an effort to improve employee work ethic, as well as contribute to the development of human resource management theory and practice in the context of sharia banking.

Keywords: Educational background, work experience, leadership style, work ethic.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seperempat abad yang lalu, Bank Syariah sama sekali belum dikenal. Sekarang sudah lebih dari 55 negara yang pasarnya sedang bangkit dan berkembang ikut menerapkan sistem perbankan dan keuangan Islam. Beberapa institusi keuangan Islam bahkan beroperasi di tiga belas lokasi lainnya, diantaranya Australia, Bahama, Kanada, Cayman Island, Switzerland, Inggris, Amerika Serikat dan Virgin Island. Di Pakistan, Iran, dan Sudan, semua bank harus beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip keuangan Islam. Sementara di tempat-tempat lainnya yang menerapkan sistem campuran, bank Islam berada dalam posisi minoritas dan beroperasi berdampingan dengan bank-bank konvensional. Meskipun telah tersebar luas, perbankan Islam masih kurang begitu dipahami di berbagai belahan dunia dan sejumlah negara Barat Lewis *et al.* (2005).

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui UU No. 7 Tahun 1992 dan UU No. 10 Tahun 1998 dan perubahan undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008. Dimana perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 adalah “segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Dan Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah “bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk di dalam perbankan syariah. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terlambat dan etos kerjanya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Baik dalam skala lokal, region, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan

keaktivitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan. Faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah yang pertama latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah dalam pekerjaannya Khoirunisa (2019).

Salah satu problem yang dihadapi dalam perbankan syariah yaitu kurangnya akademisi perbankan syariah, dimana banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional daripada ekonomi Islam Purnomo, (2019). Permasalahan saat ini tidak mudah mencari SDM yang profesional, karena pada kenyataannya SDM yang bekerja pada bank syariah banyak yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai pada pekerjaannya saat ini. Mayoritas Pendidikan SDM banyak pada pengenalan konsep konvensional daripada konsep syariah. Bagi karyawan yang masih *fresh graduate* istilah perbankan syariah juga masih asing. Latar belakang yang dimiliki seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan agar dapat memperoleh etos kerja yang baik Ginting *et al.* (2021). Oleh sebab itu, latar belakang pendidikan menjadi permasalahan yang serius bagi perbankan di Indonesia. Untuk mengembangkan dunia perbankan kedepan di perlukan SDM yang memiliki kualitas mutu yang tinggi yang salah satunya dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya.

Selain dilihat dari latar belakang pendidikan, untuk mengembangkan sumber daya manusia suatu perusahaan adalah dari pengalaman. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki masa kerja lama yang diharapkan akan dapat menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik dan efisien. Pengalaman kerja diperoleh bagi karyawan yang bekerja lebih lama yang diharapkan dapat menemukan solusi untuk berbagai jenis masalah, tergantung pada keterampilan individu setiap karyawan.

Pamungkas *et al.* (2017), pengalaman kerja yaitu suatu bidang pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, dan kemampuan kerja. Sedangkan pengalaman kerja yang didapatkan karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Hal ini dikarenakan semakin luasnya pengalaman yang dimiliki karyawan, maka ketrampilan atau keahliannya semakin tinggi sehingga mampu meningkatkan etos kerja.

Upaya-upaya untuk meningkatkan etos kerja karyawan selain latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*) yang baik dan efektif sangat penting untuk membangun, mendorong dan mempromosikan kualitas bukan kuantitas produksi dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya meraih keberhasilan. Oleh karena itu, keahlian dalam memimpin sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan organisasi Badu dan Djafri (2017).

Prasetyo dalam Badu dan Djafri (2017), berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan”. Selain itu, Suhariadi (2013) berpendapat bahwa makin mampu seseorang pimpinan mengadaptasi gaya perilaku kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikutnya, maka akan cenderung semakin efektif pula pimpinan tersebut dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Sejatinya, tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, untuk efektif atau tidaknya, semua bergantung pada situasi yang terjadi.

Kualitas karyawan seringkali tercermin dari etos kerja yang dimilikinya. Etos kerja sendiri mencerminkan sikap dan ciri khas dari seorang pekerja yang penuh semangat, kerja keras, ketekunan dalam melaksanakan tugas/kegiatan kerja sesuai dengan nilai-nilai moral positif di tempat kerja. Beberapa hal yang mampu berpengaruh terhadap etos kerja seorang pekerja, seperti agama, sosial budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, atau geografis, pendidikan struktur ekonomi, serta motivasi intrinsik individu Anaroga (2016).

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etos Kerja

Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya. Yakni memperoleh perkenan Allah. Hal ini dikarenakan Islam adalah agama amal atau kerja. Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya Madjid (2019).

Latar Belakang pendidikan

Latar belakang Pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa pengetahuan, atau yang berhubungan dengan sikap maupun perilaku tertentu. Pendidikan merupakan upaya untuk mengubah tingkah laku objek didik dari negatif ke arah positif. Selain merangkum aspek intelektual, afektif serta psikomotorik manusia, pendidikan juga menyentuh aspek cipta rasa dan karsa manusia. Selain itu, pendidikan yang mampu merangsang daya pikir, perasaan serta kehendak manusia agar bertindak secara arif dengan memperhatikan lingkungan di sekitarnya Shubchan (2021).

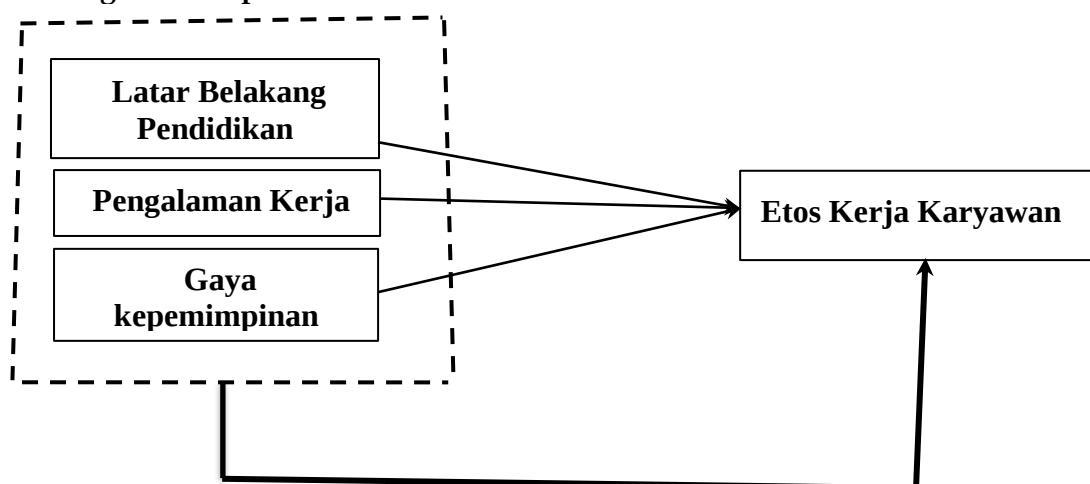
Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang didapatkan pada pekerjaan yang dilakukan. Pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik Readi (2020).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain Tampi (2014).

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 = Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan.
H2 = Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan
H3 = Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan
H4 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan jenis hubungan variabelnya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia cabang Lawang, Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2024 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Lawang kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan *sampel jenuh* yaitu sampel diambil dari seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia cabang Lawang Kabupaten Malang. Adapun jumlah karyawan sebanyak 30

Definisi Operasional Variabel

Latar Belakang Pendidikan (X1)

Latar belakang Pendidikan adalah jenjang pendidikan lanjutan, yang bergantung pada tingkat perkembangan peserta didik, kompleksitas buku teks dan bagaimana buku teks tersebut ditampilkan. Ketut *et al.* (2019).

Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Sastrohadiwiryono (dalam jurnal ratulangi, 2016).

Gaya kepemimpinan

Menurut Kartini dan Kartono (2018) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Etos Kerja (Y)

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Lawu *et al.*, 2019).

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Lawang kabupaten Malang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, yaitu dengan memberikan pilihan jawaban kepada responden. Untuk menjawab pertanyaan responden diminta untuk memberikan jawaban yang telah dibagi menjadi 5 kategori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sampel yang diambil dari seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah cabang Lawang kabupaten Malang.

Rincian Penyebaran Kuesioner

Tabel 2 Penyebaran Kuesioner

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kuesioner yang diisi	30	100%
2.	Kuesioner tidak lengkap	0	0%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 data diperoleh dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form* yang disebarakan dengan menggunakan media sosial *WhatsApp*. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 30, sehingga seluruh kuisisioner dapat diolah.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja Karyawan	30	2	5	4.43	0.728
Latar Belakang Pendidikan	30	2	5	4.30	0.837
Pengalaman Kerja	30	2	5	4.30	0.750
Gaya Kepemimpinan	30	2	5	4.57	0.679
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 didapat statistik deskriptif dari jawaban kuesioner 30 responden adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel Etos kerja (Y) memiliki rentang nilai antara 2 hingga 5. Rata-rata skor etos kerja adalah 4.43, menunjukkan bahwa secara umum, etos kerja karyawan berada pada tingkat tinggi. Standar deviasi sebesar 0.728 mengindikasikan bahwa ada variasi yang relatif kecil dalam nilai etos kerja di antara karyawan.
2. Pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) juga berada dalam rentang 2 hingga 5. Rata-rata skor latar belakang pendidikan adalah 4.30, yang menunjukkan bahwa karyawan umumnya memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Dengan standar deviasi 0.837, terdapat variasi yang sedikit lebih besar dalam nilai latar belakang pendidikan dibandingkan dengan etos kerja.
3. Pada Variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai antara 2 dan 5. Rata-rata nilai pengalaman kerja adalah 4.30, serupa dengan latar belakang pendidikan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan juga umumnya baik. Standar deviasi 0.750 menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan dalam pengalaman kerja di antara karyawan.
4. Pada variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki rentang nilai dari 2 hingga 5. Dengan rata-rata 4.57, gaya kepemimpinan cenderung berada pada tingkat yang sangat baik. Standar deviasi yang relatif rendah, yaitu 0.679, menunjukkan bahwa terdapat konsistensi yang baik dalam penilaian gaya kepemimpinan di antara karyawan.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (Y)	Y1.1	0,670	0,3610	Valid
	Y1.2	0,529	0,3610	Valid
	Y1.3	0,531	0,3610	Valid
	Y1.4	0,529	0,3610	Valid
	Y1.5	0,724	0,3610	Valid
	Y1.6	0,758	0,3610	Valid
Latar Belakang Pendidikan (X1)	X1.1	0,604	0,3610	Valid
	X1.2	0,901	0,3610	Valid
	X1.3	0,823	0,3610	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,678	0,3610	Valid
	X2.2	0,752	0,3610	Valid
	X2.3	0,681	0,3610	Valid
	X2.4	0,789	0,3610	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,632	0,3610	Valid
	X3.2	0,732	0,3610	Valid
	X3.3	0,747	0,3610	Valid
	X3.4	0,710	0,3610	Valid
	X3.5	0,642	0,3610	Valid

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Seperti yang ditunjukkan tabel 4 nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel, yaitu 0,3610, semua indikator untuk masing-masing variabel adalah valid.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja (Y)	0,691	0,6	Reliabel
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,653	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,688	0,6	Realibel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,713	0,6	Realibel

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Dari perhitungan tabel 5 diketahui bahwa pada pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yaitu variabel etos kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan bersifat reliabel atau dapat diandalkan dengan keterangan variabel etos kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,691 > 0,6. Variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,653 > 0,6. variabel pengalaman kerja dengan *Cronbach's alpha* sebesar 0,688 > 0,6. Dan variabel gaya kepemimpinan dengan *Cronbach's alpha* 0,713 > 0,6.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	,107
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji *Kolmogorov Smirnov* Asymp.sig (2-tailed) untuk etos kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan memberikan sig. Sebesar 0,200 > dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh data etos kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,972	1,022	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 7 menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, variabel pengalaman kerja dan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Latar Belakang Pendidikan (X1)	0.190	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Pengalaman Kerja (X2)	0.124	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	0.418	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,190. Pengalaman kerja memiliki nilai 0,124. Gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,418. Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,596	4,016		0,148	0,883
	Latar Belakang Pendidikan	0,357	0,156	0,262	2.293	0,030
	Pengalaman Kerja	0,841	0,147	0,659	5,730	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,290	0,133	0,251	2,181	0,038

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel regresi yang disediakan, kita dapat menguraikan hasil analisis regresi sebagai berikut:

1. Intercept (Konstanta) 0,596: Ini adalah nilai prediksi dari variabel dependen (Y) ketika semua variabel independen (Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) bernilai nol.
2. Latar Belakang Pendidikan (Koefisien 0,357, Sig. 0,030): Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Pendidikan akan meningkatkan nilai prediksi variabel dependen (Y) sebesar 0,357, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Yang berarti pengaruh Pendidikan terhadap Y adalah positif dan signifikan.
3. Pengalaman Kerja (Koefisien 0,841, Sig. 0,000): Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Pengalaman Kerja akan meningkatkan nilai prediksi variabel dependen (Y) sebesar 0,841, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Yang berarti pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Y sangat positif dan signifikan.
4. Gaya Kepemimpinan (Koefisien 0,290, Sig. 0,038): Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan nilai prediksi variabel dependen (Y) sebesar 0,290, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Yang berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Y adalah positif dan signifikan.

Uji Simultan (F)

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,890	3	28,630	17,388	.000 ^b
	Residual	42,810	26	1,647		
	Total	128,700	29			

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 10 diatas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 17,388 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau $< 0,05$. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat memenuhi kriteria uji kelayakan, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H0 atau variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817 ^a	0,667	0,629	1.289

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,629 atau 62,9% yang menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Karyawan (dependen) di pengaruhi oleh variabel independen (bebas) yakni (Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang di luar persamaan penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,596	4,016		0,148	0,883
	Karakteristik Wirausaha	0,357	0,156	0,262	2,293	0,030
	Modal Usaha	0,841	0,147	0,659	5,730	0,000
	Penggunaan Informasi Akuntansi	0,290	0,133	0,251	2,181	0,038

Sumber: Data primer (*Output SPSS*) yang diolah, 2024

- Dari hasil uji T diatas menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai signifikansi 0,030. Hal tersebut berarti nilai signifikansi 0,030 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 0,05 atau ($0,030 < 0,050$) yang menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (H2 diterima).
- Dari hasil uji T diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 Hal tersebut berarti nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 0,05 atau ($0,000 < 0,050$) yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (H3 Diterima).
- Dari hasil uji T diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,038. Hal tersebut berarti nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 0,05 atau ($0,038 < 0,050$) yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (H4 Diterima).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, pengalaman kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan ditunjukkan oleh uji F dengan hasil nilai f hitung sebesar 17,388% dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasil diatas menyatakan adanya pengaruh positif dari variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan terhadap yang artinya H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayati, 2022) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan

berpengaruh terhadap etos kerja pegawai negeri sipil.

Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis dan problem solving yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Ini mempengaruhi etos kerja mereka karena mereka mungkin akan lebih cenderung melakukan tugas dengan teliti dan berpikir kritis. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik sering kali memiliki sikap proaktif terhadap tanggung jawab, serta kemampuan untuk bekerja dengan tekun dan berdedikasi. Dan kepemimpinan yang baik mampu menetapkan visi yang jelas dan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperkuat etos kerja mereka. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga variabel ini dapat secara signifikan memengaruhi bagaimana karyawan merespon dan mengembangkan etos kerja di tempat kerja.

Pengaruh Latar Belakang pendidikan, Terhadap Etos Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap variabel etos kerja karyawan ditunjukkan oleh uji t dengan hasil nilai t hitung 2,293 dan nilai signifikansi 0,030 lebih kecil dari 0,05. Maka hasil diatas menyatakan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayati, 2022) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Latar belakang pendidikan mempengaruhi etos kerja karyawan karena memberikan keterampilan, pengetahuan, disiplin, dan kemampuan pemecahan masalah yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan berkualitas tinggi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan ditunjukkan oleh uji t dengan hasil t 0,000 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Maka hasil diatas menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan H3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfian & Susanti, 2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Pengalaman kerja tidak hanya menunjukkan lamanya waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan, tetapi juga mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang membentuk etos kerja yang kuat dan signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan ditunjukkan oleh uji t dengan hasil t 2,181 dan nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,5. Maka hasil diatas menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan (H4 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudiman, 2023) dan (Sari, 2023) dimana gaya kepemimpinan terbukti etos kerja karyawan. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang dipilih dalam suatu organisasi tidak hanya mempengaruhi bagaimana tugas-tugas dikelola, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana etos kerja dapat berkembang. Dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang memadai dan sesuai dengan budaya perusahaan, pemimpin dapat secara positif mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,596 + 0,357 X_1 + 0,841 X_2 + 0,290 X_3 + e$
 - a. Konstanta sebesar 0,596 yang artinya jika variabel independen (Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) bernilai nol maka etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia kabupaten Malang nilainya sebesar 0,596.
 - b. Koefisien regresi pada Latar Belakang Pendidikan sebesar 0,357 adalah positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Latar Belakang Pendidikan dengan Etos kerja.
 - c. Koefisien regresi pada Pengalaman Kerja sebesar 0,841 adalah positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Pengalaman Kerja dengan Etos kerja.
 - d. Koefisien regresi pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,290 adalah positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Etos kerja.
2. Nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,629 atau 62,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
3. Secara simultan variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan nilai Fhitung sebesar 17,388 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau $< 0,05$.
4. Secara parsial variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Etos Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,030 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 0,05
5. Secara parsial variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 0,05.
6. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 0,05.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data yang dilakukan hanya melalui pengumpulan kuesioner, adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.
2. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Lawang Kabupaten Malang hanya sebanyak 30 responden.
3. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Masih terdapat beberapa variabel lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan seperti Reward, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan simpulan, dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyampaikan saran sebagai bahan evaluasi sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menggunakan teknik pengumpulan data yang lebih menjamin keakuratan seperti wawancara secara langsung atau melakukan penyebaran kuesioner secara langsung.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan sampel sehingga responden bukan hanya karyawan BSI cabang lawang saja, bisa menambah responden dari karyawan BSI cabang lainnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain, karena masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan tetapi tidak dibahas dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian dan Susanti. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina* 1 (4), 740-750.
- Anoraga, P. (2016). Psikologi Kerja. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing. Bandung: Alfabeta.
- Ginting, Y. S., Tumbel, A. L., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 963-972.
- Hayati. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok. Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok.
- Kartono & Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khoirunisa, L. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.
- Latifa M. Algaound dan Mervyn K. Lewis, Perbankan Syariah: Prinsip, Praktik, Prospek, (Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta, 2005), hal. 9
- Madjid, N. (2019b). Etos Kerja dalam Islam di Tengah Ideologi-ideologi lain. Dalam Karya Lengkap Nurchalish Majid.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Purnomo, JH (2019). Manajemen Risiko Di Perbankan Syariah. *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman* , 9 (2), 236-245.
- Ratulangi, R. s, & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Ahadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*, 4(4), 322-334.
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020) "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang". *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(2).
- Shubchan. (2021). Memahami Latar Belakang Pendidikan peserta Didik: Telaah Tentang Transfer Dan Transformasi Belajar. *Jurnal Perspektif, Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali*. Vol. 1 No. 2
- Suhariadi, F. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis. Airlangga University Press.
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, & Riris Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51-60.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk. *Regional Sales Manado. Journal Acta Diurna* Volume 3. No.4.
- Undang- undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyudiman. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Pegawai Menurut Perspektif Islam (Studi Kasus di SMP Negeri 2 Panumbangan). Diploma thesis, Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah.
- Wirawan, Ketut Edy., I Wayan Bagia., Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis: Jurnal Manajemen*, 5(1).